

Agir ensemble pour faire reconnaître "hors les murs" des compétences transversales développées par les étudiants

Audrey Péculier

Université de Nantes, Nantes, France, audrey.peculier@univ-nantes.fr

Arnold Magdelaine

Université de Nantes, Nantes, France, arnold.magdelaine@univ-nantes.fr

Sylvie Pires Da Rocha

Université de Nantes, Nantes, France, sylvie.piresdarocha@univ-nantes.fr

Résumé

Le Centre de Développement Pédagogique (CDP) de l'Université de Nantes offre aux services universitaires de l'institution, un accompagnement méthodologique pour faciliter l'identification, la reconnaissance et la valorisation de compétences sociales et informationnelles développées et exprimées par les étudiants dans les dispositifs d'apprentissage informels (Cristol, Muller, 2013) de formations, d'interactions, de médiation, et d'accompagnement que ces derniers proposent. Ces dispositifs informels correspondent à l'ensemble des actions que l'établissement propose en dehors des temps formels de formation, pouvant aller d'initiatives sous forme d'ateliers, de tutorat, d'entrepreneuriat, de bénévolat et autres, pilotées par les services de l'Université de Nantes. Par cette contribution, nous souhaitons préciser et illustrer une méthode d'agir ensemble que propose le CDP pour déployer une organisation propice à l'engagement d'acteurs multiples (services universitaires, partenaires socio-économiques, étudiants) en vue de reconnaître et faire reconnaître « hors les murs » les compétences informelles d'étudiants impliqués au sein des services de l'établissement. En effet, Ces expérimentations basées sur une approche collaborative UX design (Brown, 2009) font l'objet d'évaluation des effets par l'équipe du CDP et à terme d'un collectif pour partager des expériences, en tirer des principes d'actions, essayer une philosophie de développement des compétences par l'émancipation et la reconnaissance de/par soi, de/par les autres, par/sur les territoires.

Mots-clés

Approche collaborative, expérimentation, modélisation, méthodologie, compétences transverses

Abstract

The Centre de Développement Pédagogique (CDP) of the University of Nantes offers the institution's university services methodological support to facilitate the identification, recognition and valorization of social and informational competencies developed and expressed by students in the informal learning mechanisms (Cristol, Muller, 2013) of training, interaction, mediation and support that the latter offer. These informal arrangements correspond to all the actions that the institution offers outside of formal training times, which can range from initiatives in the form of workshops, tutoring, entrepreneurship, volunteering, and others, piloted by the services of the University of Nantes. With this contribution, we wish to specify and illustrate a method of acting together that the CDP proposes to deploy an organization conducive to the involvement of multiple actors (university services, socio-economic partners, students) in order to recognize and have recognized "outside the walls" the informal skills of students involved in the services of the institution. Indeed, these experiments based on a collaborative UX design approach (Brown, 2009) are the object of an evaluation of the effects by the CDP team and eventually of a collective to share experiences, to draw from them principles of action, to spread a philosophy of development of competences through emancipation and recognition of/by oneself, of/by others, by/on the territories.

Texte complet

Le Centre de Développement Pédagogique (CDP) de l'Université de Nantes offre aux services universitaires de l'institution, un accompagnement méthodologique pour faciliter l'identification, la reconnaissance et la valorisation de compétences sociales et informationnelles développées et exprimées par les étudiants dans les dispositifs d'apprentissage informels (Cristol, Muller, 2013) de formations, d'interactions, de médiation, et d'accompagnement que ces derniers proposent. Ces dispositifs informels correspondent à l'ensemble des actions que l'établissement propose en dehors des temps formels de formation, pouvant aller d'initiatives sous forme d'ateliers, de tutorat, d'entrepreneuriat, de bénévolat et autres, pilotées par les services de l'Université de Nantes. Par cette communication, nous souhaitons préciser et illustrer une méthode d'agir ensemble que propose l'équipe du CDP pour déployer une organisation propice à l'engagement d'acteurs multiples en vue de reconnaître et faire reconnaître « hors les murs » les compétences informelles développées et exprimées par les étudiants impliqués au sein des services de l'établissement.

1 Si Softmédia m'était conté

Afin de mieux saisir, les mécanismes de l'agir ensemble dans ce dispositif, nous appuierons nos propos à travers cette communication à partir de l'expérience de deux services¹ de l'Université de Nantes impliqués à 2 phases distinctes du processus d'accompagnement.

Le premier a participé à l'expérimentation Softmédia et a ensuite décliné auprès de ses équipes des initiatives pour une acculturation et un déploiement de la reconnaissance des compétences transverses via les open badges. Il s'agit du service commun de documentation (SCD). Le second a bénéficié d'un accompagnement qui s'est appuyé de repères d'actions présentés dans la modélisation, d'outils d'accompagnement qui a guidé les étapes de déploiement. Il s'agit de la mission Entrepreneuriat du Service Partenariats, Innovation, Entrepreneuriat (SPIE).

L'offre d'accompagnement que propose le CDP émane d'un projet nommé **SoftMedia**², une expérimentation inter-service fondée sur une démarche individuelle et volontaire ayant pour but de co-concevoir une organisation de la reconnaissance "hors les murs" des compétences transversales développées par les étudiants, dans des espaces informels de formation par les

¹ Le service commun de documentation (SCD) et la mission Entrepreneuriat du Service Partenariats, Innovation, Entrepreneuriat (SPIE) de l'Université de Nantes.

² Communication retenue pour le 30ème congrès international de l'association internationale de pédagogie universitaire (AIPU) en 2020 intitulé "Du co-design d'un écosystème de la reconnaissance par les usages des open badges pour mailler les compétences d'un territoire"

usages des Open Badges. Cette expérience interdisciplinaire autour du thème de la reconnaissance en mouvement et son analyse interprofessionnelle entre services universitaires de l'Université de Nantes, partenaires scientifiques internationaux et collaborateurs locaux, animé par le CDP, s'est organisée sur 2 années au travers d'espaces d'échanges de types workshop, afterwork, résidence, ateliers thématiques, retours d'expériences au sein desquels étudiants, enseignants-chercheurs, acteurs socio-économiques se sont réunis pour interroger la mise en place d'un écosystème de la reconnaissance, se mobiliser pour un travail de co-écriture, en vue de définir des socles de compétences partagées dont la déclinaison s'est opérationnalisée sous la forme d'open badges, le médium choisi pour valoriser cette reconnaissance.

2 Un accompagnement sur-mesure modélisé *via* les méthodes contributives

De cette expérimentation, le CDP a produit une méthode d'accompagnement et des repères d'action pour faciliter la déclinaison opérationnelle de dispositifs de reconnaissance des compétences des étudiants par des Open Badges au sein de l'établissement. Cette méthode est traduite sous forme de modélisation que vous retrouverez en Annexe 1- Modélisation de phases de déploiement d'une organisation contributive d'un écosystème de la reconnaissance.

La modélisation précise les phases de déploiement pour une organisation contributive d'un écosystème de la reconnaissance, c'est-à-dire un espace propice qui facilite et maintient la contribution, l'implication, la participation et les initiatives de la part de l'ensemble des acteurs impliqués.

2.1 Compréhension, préparation et organisation

Elle précise, tout d'abord, l'importance de bien définir le positionnement des acteurs désireux de s'engager dans le pilotage d'une telle organisation, pouvant faire l'objet d'une réunion de cadrage et d'étayage pour aider le porteur à s'auto-positionner au regard de la démarche qu'il souhaite engager. Selon le modèle de changement de Lewin³, ce positionnement est une étape de « dé cristallisation » nécessaire à la compréhension et de préparation de l'organisation avant de s'engager. Ainsi réalisée, une étape de définition de valeurs partagées peut s'activer, correspondant à une phase de mobilisation, dite de « transformation » ou « mouvement » où les acteurs agissent et s'impliquent. Elle consiste à rassembler des tiers impliqués, c'est à dire toute personne agissant de près ou de loin à l'initiative concernée, pour les interroger sur les

³ Lewin K. (1951) Field Theory in Social Science, HarperCollins

raisons d'une mise en place d'un écosystème de la reconnaissance. Ce rassemblement peut s'organiser en une simple présentation laissant place à l'échange, en une série d'activités d'identification d'un écosystème de la reconnaissance où les acteurs sont en mouvement. Ils expérimentent les relations de confiance qui se construisent autour de la reconnaissance d'un « talent », d'une compétence. Ils établissent une compréhension partagée d'activités ou de compétences au sein du collectif, et matérialisent physiquement un écosystème de la reconnaissance (Annexe 2- Exemple de fiche atelier « Initier et Vivre un Premier Ecosystème Coopératif de la Reconnaissance par les Usages des Open Badges » - Atelier EPIC 2019). A l'issue de cette étape, un travail de rédaction du schéma du projet peut s'initier pour mobiliser les représentants institutionnels dans la co-écriture du projet. Cette activité consolide l'intérêt mutuel des partenaires à s'engager. Plus exactement, elle permet de rendre acceptable que l'initiative d'un tiers peut être intégrée dans son propre périmètre, et vice-versa, avec accord et implication de son responsable institutionnel.

2.2 Mise en commun, explicitation et illustration

A l'issue de cette première étape de définition de valeurs et d'intérêts partagés autour de la notion de reconnaissance, la seconde, dédiée à la définition d'un socle de compétences, peut s'activer. Elle correspond à l'étape de mise en commun, d'explicitation et d'illustration de situations vécues et expérimentées par les étudiants durant les activités proposées par les services de l'Université. Étudiants, personnes externes au pilotage du dispositif sont invités à témoigner et questionner les situations. Les coordinateurs des dispositifs endossent à cette étape un rôle d'animateur, de facilitateur, de traducteur de situations rapportées par les étudiants. Les professionnels externes interrogent, questionnent les situations pour en comprendre ce qui se fait, ce qui est développé. Ce travail de recensement et de traduction s'appuient de référentiels de compétences nationaux (Annexe 3 - Exemple de référentiel de compétences utilisé comme support avec la Mission Entrepreneuriat: Esprit d'entreprendre -Enjeux, contenu et usages - Pascale Brenet – Christophe Dagues - Axe 5 – Juillet 2020 – Page 11 & 14), au sein desquels, ils sont invités à identifier et prioriser quelles sont les compétences les plus développées et sur quels critères peuvent-il se baser. (Annexe 4 - Exemple de production durant un atelier autour de la formulation de résultats d'apprentissages à partir du référentiel de compétences (Annexe3))

L'ensemble des éléments partagés durant cette phase de recensement entre acteurs variés permet d'affiner collectivement la déclinaison de résultats d'apprentissages et d'en recueillir les critères identifiables pour le développement de compétences, ainsi que d'en récolter ses

preuves et ses indices. A l'appui de ce travail d'explicitation et de formulation, une matrice de travail est utilisée, inspiré du Badge Canvas de Serge Ravet (Annexe 5 - Matrice de travail Badge Papier inspiré de la matrice de Serge Ravet). Il se peut que ces activités de recueil ne soient pas terminées à l'issue d'une session de travail autour des compétences avec l'ensemble des acteurs. Les échanges se poursuivent en asynchrone par le biais d'un fichier partagé, laissant la possibilité de venir alimenter le travail de production ultérieurement, pour interroger les acteurs sur les visuels qui les inspirent par compétence, fournir des exemples de preuves ou d'indices,... A ce stade, l'accompagnement du chargé de développement pédagogique consiste à amener les différents acteurs à animer, étayer, expliquer, expliciter, donner à voir, partager, formuler, illustrer, questionner en mettant à disposition les outils nécessaires au recueil d'éléments qui facilite la coordination et l'animation pour le coordinateur de dispositif: mails type, matrice de travail, recherche de référentiel compétences, relecture de productions, grille de positionnement,... La résultante de cette phase de modélisation contributive autour de compétences développées est la création d'un badge papier fournissant l'ensemble des éléments nécessaires pour envisager le passage à l'étape suivante, correspondant à la déclinaison opérationnelle des badges (Annexe 6 - Exemple de production de badge papier avec la mission entrepreneuriat).

2.3 Opérationnalisation, production, diffusion

Cette dernière phase est dédiée à l'intégration des éléments précédemment produits dans un environnement sociotechnique pour valoriser ce travail et permettre aux étudiants d'accéder à un système lui permettant en quelques étapes de faire la demande de reconnaissance de ses compétences développées lors d'une implication spécifique. Cette demande de reconnaissance, par l'étudiant, est volontaire et non imposée. Elle se réalise par le biais d'un formulaire en ligne (Annexe 7 - Exemple de formulaire de demande de badge), au sein duquel identité et preuves sont à renseigner et fournir. A partir de ces éléments communiqués par l'étudiant, des émetteurs de badges, vérifient l'authenticité des informations et preuves fournies, croisent avec les indices à leur disposition pour valider ou non l'obtention du badge numérique. Ce badge obtenu à une durée de validité et devient un objet de valorisation pouvant être relayé auprès de professionnels et valoriser au travers d'un curriculum vitae.

3 Des outils et ses usages pour accélérer le maillage et l'acte de reconnaissance

L'outil numérique choisi par l'établissement, pour diffuser et émettre des badges numériques, est la plateforme Open Badge Factory. Cette dernière est synchronisée avec une plateforme à destination des bénéficiaires, nommée Open Badge Passport, un outil portefeuille, de gestion et de valorisation de badges.

Pour faciliter la maîtrise, de ces outils par les acteurs, des ateliers de présentation et d'accompagnement à l'utilisation fondés sur une approche socio-technique de la formation (Albero, 2010) sont proposés aux porteurs d'initiatives afin qu'ils puissent progressivement devenir autonomes. Par ailleurs, des ressources sont partagées et alimentées sous forme de foire aux questions. Les acteurs sont également invités à participer à des événements animés par un collectif d'acteurs du territoire, le collectif Badgeons les pays de la Loire, susceptible d'apporter un soutien technologique, d'alimenter et compléter les échanges autour d'initiatives de reconnaissances par les open badges.

Par ailleurs, une campagne de promotion et de communication est lancée et découle de cette mise à disposition de badges numériques. Elle se décline par des communications ciblées à destination des acteurs institutionnels et des étudiants, sous des formats variés : page web, actualité, post réseau sociaux, newsletter. Les tiers impliqués sont également invités à endosser les badges créés, l'implication de leur structure est valorisée dans ce badge. La valorisation s'effectue également au travers des bilans annuels, des conseils de services, autres événements thématiques.

Enfin, des actions de consolidation, dite de « cristallisation » selon Lewin, sont réalisées pour assurer un suivi, stabiliser les actions, en poursuivre leurs développements et en évaluer l'impact.

4 Des premiers résultats et perspectives

En quelques chiffres, en 2021, ce sont 12 services ou acteurs accompagnés dans le déploiement ou la réflexion de création d'un écosystème de la reconnaissance des compétences via les usages des Open Badges, ce sont 27 badges actifs. Depuis 2019, ce sont 225 demandes de badges par des étudiants de l'université de Nantes, pour 139 acceptés. Soit pour exemple à la mission entrepreneuriat sur 12 badges actifs, 127 demandes, 73 badges acceptés, contre 54 non acceptés. L'analyse de l'impact de ces déploiements auprès des étudiants et du monde professionnel reste prématurée, mais il commence à être observé quelques valorisations de ce dispositif sur les réseaux sociaux professionnels. L'intérêt pour

ce dispositif de reconnaissance devient de plus en plus important par les services, désireux de mettre à disposition ce type de solution à destination des étudiants. Il peut ainsi être observé et analysé, le taux de demande de badges, le nombre de badges créés, le nombre d'acteurs impliqués, le retour des étudiants sur cette proposition de dispositif ainsi que celui des tiers impliqués et des porteurs d'initiatives à l'occasion d'entretiens par focus groupe ou individuel.

Ainsi, par une série de situations de travail et d'interactions entre acteurs variés, sur la base d'une méthodologie appliquée, il est présenté une façon d'agir ensemble pour un commun autour des compétences transverses développées, dans les services, par les étudiants à partir d'une expérimentation que les acteurs se sont autorisés à vivre pour en décliner une modélisation, support de travail et d'ajustement en fonction des contextes des acteurs.

Références

Albero, B., (2010). « Une approche sociotechnique des environnements de formation », *Éducation et didactique*, vol. 4 - n°1 | 2010, 7-24.

Brown, T. (2009). *Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*. New York : Harper Business.

Cristol, D. & Muller, A. (2013). Les apprentissages informels dans la formation pour adultes. *Savoirs*, 32, 11-59.

Lewin, K., & Cartwright, D. (1951). *Field Theory in social science*. New York: Harper.

Liste des annexes

Annexe 1- Modélisation de phases de déploiement d'une organisation contributive d'un écosystème de la reconnaissance

Annexe 2- Exemple de fiche atelier « Initier et Vivre un Premier Ecosystème Coopératif de la Reconnaissance par les Usages des Open Badges » - Atelier EPIC 2019

Annexe 3 - Exemple de référentiel de compétences utilisé comme support avec la Mission Entrepreneuriat: Esprit d'entreprendre -Enjeux, contenu et usages - Pascale Brenet – Christophe Dagues - Axe 5 – Juillet 2020 – Page 11 & 14

Annexe 4 - Exemple de production durant un atelier autour de la formulation de résultats d'apprentissages à partir du référentiel de compétences (Annexe3)

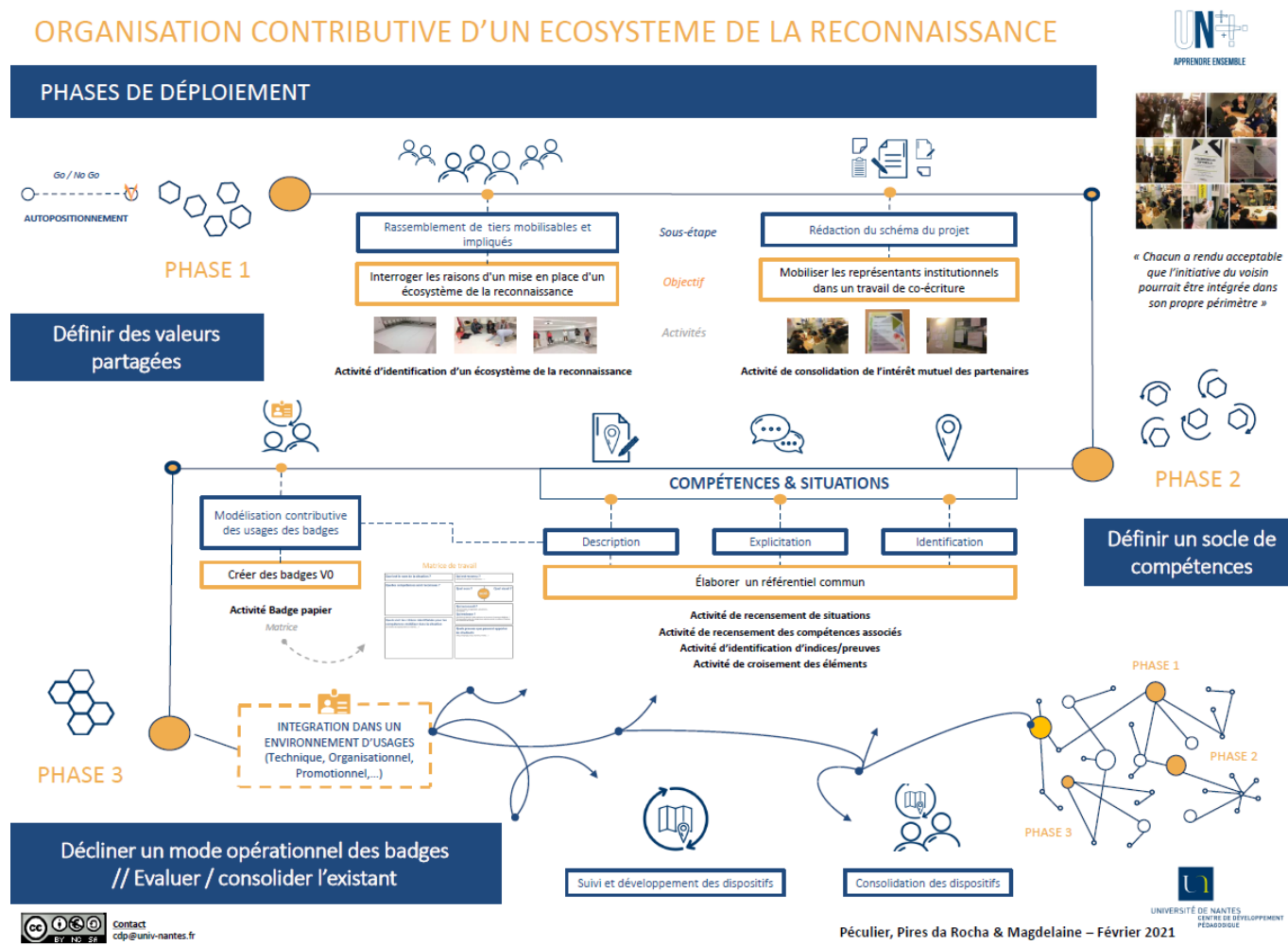
Annexe 5 - Matrice de travail Badge Papier inspiré de le matrice de Serge Ravet

Annexe 6 - Exemple de production de badge papier avec la mission entrepreneuriat

Annexe 7 - Exemple de formulaire de demande de badge

Annexes

Annexe 1- Modélisation de phases de déploiement d'une organisation contributive d'un écosystème de la reconnaissance



Annexe 2- Exemple de fiche atelier « Initier et Vivre un Premier Ecosystème Coopératif de la Reconnaissance par les Usages des Open Badges » - Atelier EPIC 2019

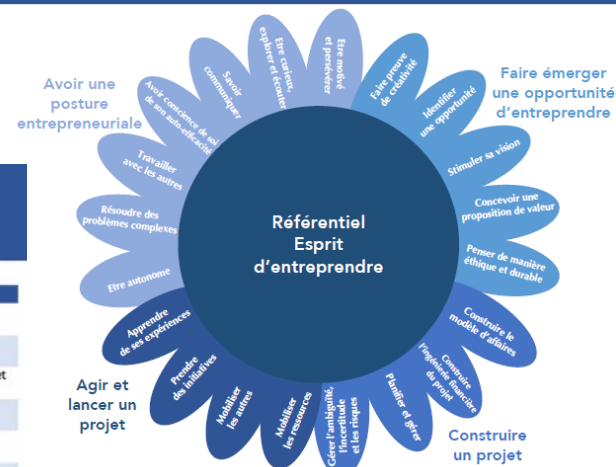
 Titre : Initier et Vivre un Premier Ecosystème Coopératif de la Reconnaissance par les Usages des Open Badges Objectifs : - Expérimenter les relations et les réseaux de confiance qui se construisent autour de la reconnaissance d'un talent, d'une compétence - Etablir une compréhension partagée d'activités ou de compétences au sein d'un collectif - Matérialiser physiquement un écosystème de la reconnaissance Public(s) • Tout public Contenu pédagogique Durant cet atelier les participants seront auteurs-contributeurs en incarnant et manipulant physiquement les principes d'action facilitant l'engagement dans la création collective d'un écosystème de la reconnaissance. Lors des différentes phases de fabrication, l'atelier donne à lire et à vivre des repères d'action pour initier, comprendre et se projeter de manière coopérative dans la mise en œuvre durable d'une organisation multidimensionnelle (macro, meso, micro, intra-individuel) et interprofessionnelle partagée de la reconnaissance des « compétences sociales et informationnelles » des étudiants (ou tout autre public cible) par les usages des open badges au service d'un territoire et de ses acteurs (socio-économiques, techniques, scientifiques, pédagogiques, etc.). Durant cet atelier, nous identifierons des éléments de la littérature pour étayer notre réflexion et nos échanges concernant la mise en place d'un Ecosystème Coopératif de la Reconnaissance et pour nous guider dans l'identification d'applications et de pistes concrètes pour la réalisation de celui-ci. Découpage de l'atelier : - Qui a un talent ? - Rassemblement de talents - De quoi j'ai besoin pour faire reconnaître mon talent ? - Recherche de connecteurs - Consolidation des connecteurs - Prise de conscience de son Ecosystème Sylvie PIRES DA ROCHA et Arnold MAGDELAINE Centre de développement pédagogique de l'Université de Nantes  	 Intervenants : Sylvie Pires da Rocha et Arnold Magdelaine Modalités pratiques 10 personnes minimum 50 personnes maximum. Durant cette session, une grande interaction sera proposée aux participants. Durée : 1H à 1h30 Conditions techniques : Possibilité de scotcher des rouleaux de papiers au sol/d'écrire sur le sol, de projeter un diaporama, paperboard Langue de travail : Français
---	--

Annexe 3 - Exemple de référentiel de compétences utilisé comme support avec la Mission Entrepreneuriat: Esprit d'entreprendre -Enjeux, contenu et usages - Pascale Brenet – Christophe Dagues - Axe 5 – Juillet 2020 – Page 11 & 14

L'Esprit d'Entreprendre en 20 méta-compétences

Les 20 méta-compétences et les acquis d'apprentissage par niveau

	de base	Intermédiaire	Avancé	Expert
Avoir une posture entrepreneuriale				
Travailler avec les autres	Travailler en équipe	Mobiliser une équipe pour créer de la valeur	Animer une équipe. Travailler avec des communautés distantes	Concevoir des méthodes et des espaces pour faire travailler en équipe
Être autonome	Réaliser une action simple en autonomie	Réaliser des activités simples de création de valeur	Lancer des activités de création de valeur seul ou en équipe	Inciter et aider les autres à travailler en autonomie
Être curieux, explorer et écouter	Explorer des choses nouvelles et écouter les autres	Chercher des solutions nouvelles pour des besoins identifiés	Chercher des solutions nouvelles qui améliorent la création de valeur	Transposer des connaissances, des idées et des solutions à différents domaines.
Résoudre des problèmes complexes	Explorer des problèmes ouverts sous différents angles	Participer à la définition de problèmes ouverts	Penser des problèmes complexes avec des approches différentes	Lancer et résoudre des problèmes complexes
Savoir communiquer	Transmettre une idée de façon claire, structurée et convaincante	Transmettre la valeur d'une idée à des acteurs différents	Communiquer des scénarios et des récits qui inspirent des tiers	Concevoir et conduire une stratégie de communication dans la durée
Être motivé et persévérer	Être motivé par les défis et ne pas baisser les bras	Fixer des objectifs, mesurer ses progrès et surmonter les obstacles	Persévérer face à l'adversité pour atteindre ses objectifs	S'adapter face aux revers et échecs et motiver les autres
Avoir conscience de soi et de son auto-efficacité	Identifier ses besoins, ses aspirations et ses buts ainsi que ses capacités	Utiliser ses forces et faiblesses pour créer de la valeur	Compenser ses faiblesses en développant ses forces et ses collaborations	Concevoir une stratégie s'appuyant sur les forces et faiblesses d'une équipe
Faire émerger une opportunité d'entreprendre				
Faire preuve de créativité	Développer des idées nouvelles qui répondent à des besoins	Utiliser différentes techniques pour générer des idées créatrices de valeur	Impliquer des acteurs dans la recherche et le test d'idées créatrices de valeur	Concevoir un processus de génération et test d'idées créatrices de valeur
Déceler et construire une opportunité	Identifier des opportunités et des besoins non satisfaits	Identifier des opportunités et analyser des besoins dans des contextes différents	Analyser et remettre en question des pratiques établies pour créer des opportunités	Identifier et saisir rapidement des opportunités et anticiper des tendances
Stimuler sa vision	Imaginer l'avenir à l'aide de scénarios simples	Développer une vision inspirante pour l'avenir en construisant des scénarios	Analyser le contexte pour construire une vision stratégique et sa mise en œuvre	Convaincre de son choix parmi des scénarios dans un contexte d'incertitude
Concevoir une proposition de valeur	Trouver des idées qui ont de la valeur pour les utilisateurs	Identifier les fonctionnalités d'une offre et différencier les sources de valeur	Créer seul ou en équipe une proposition de valeur et décomposer la chaîne de valeur	Mettre en place des processus innovants afin de créer de la valeur
Penser de manière éthique et durable	Définir ce qui est éthique et respectueux de l'environnement et de la société	Décider en fonction des impacts des actions envisagées	Analyser les impacts d'une activité créatrice de valeur	Responsabiliser les parties prenantes internes et externes
Construire un projet				
Construire le modèle d'affaires	Connaitre la notion de modèle d'affaires	Définir les éléments clés du modèle d'affaires	Construire les plans d'actions associés au modèle d'affaires	Adapter le modèle d'affaires pour relever de nouveaux défis
Construire l'ingénierie financière du projet	Faire un budget simple et nommer les principaux concepts financiers	Définir le budget du projet et les besoins de trésorerie	Construire la modélisation financière et choisir les ressources publiques et privées adaptées	Lever des fonds et assurer des revenus. Établir la santé financière du projet
Planifier et gérer	Créer un plan avec des activités simples et des objectifs	Créer et adapter aux circonstances un plan d'actions avec des étapes et des objectifs	Adapter un plan d'actions et utiliser des méthodes de gestion de projet	Équilibrer créativité et contrôle pour adapter le projet aux changements
Gérer l'ambiguïté, l'incertitude et les risques	Ne pas craindre de faire des erreurs. Identifier les risques d'une activité simple	Évaluer de façon critique les risques associés à une idée et à sa réalisation	Faire une analyse de risque et prendre une décision selon la perte acceptable	Évaluer les investissements à haut risque et à long terme.
Agir et lancer un projet				
Mobiliser les ressources	Identifier des ressources matérielles et immatérielles associées à une activité	Définir et utiliser efficacement une combinaison de ressources pour un projet	Mettre en place une gestion efficace des ressources nécessaires à un projet	Déterminer les ressources pour un projet de développement ou d'innovation
Mobiliser les autres	Identifier les personnes ressources et créer de nouveaux contacts	Nouer des relations avec des personnes ressources et intégrer des réseaux	Obtenir l'appui des autres pour un projet. Déléguer des responsabilités	Maintenir la dynamique d'une équipe et de partenaires. Construire des réseaux
Prendre des initiatives	Prendre des initiatives pour résoudre des problèmes simples	Relever activement les défis et résoudre les problèmes	Agir pour mettre en œuvre les idées nouvelles	Agir pour mettre en œuvre des idées nouvelles dans des environnements complexes et incertains
Apprendre de ses expériences	Identifier les progrès faits dans une tâche donnée.	Adapter son plan pour atteindre les objectifs et surveiller la progression d'une activité	Accueillir et anticiper le changement, apprendre et s'améliorer en réalisant le projet	Suivre la performance pour ajuster vision, objectifs, priorités et actions



Annexe 4 - Exemple de production durant un atelier autour de la formulation de résultats d'apprentissages à partir du référentiel de compétences (Annexe3)

[illegible]

Annexe 5 - Matrice de travail Badge Papier inspiré de le matrice de Serge Ravet

Badge Papier

Quel est le nom de la compétence développée ?

Quels résultats d'apprentissage sont reconnus ?

Quels sont les critères identifiables pour les compétences mobiliser dans la situation ?

Qui est reconnu ?

Quel nom ?	Quel visuel ?

Qui reconnaît ?

Qui endosse ?

Quels preuves que peuvent apporter les étudiants ?

Annexe 6 - Exemple de production de badge papier avec la mission entrepreneuriat

Badge Papier

Quel est le nom de la compétence dev ?
Travailler en équipe pluridisciplinaire

Quelles RA sont reconnues ?
Compétence(s) développée(s): Dans le cadre de cette participation, le ou la porteur a pu développer des compétences suivantes : Apporter des contributions individuelles dans un groupe (à partir d'outil collaboratif par exemple) S'affirmer et se positionner dans un travail de groupe pour créer ensemble S'organiser au sein d'une équipe projet S'intégrer et coopérer dans un projet commun de groupe

Quels sont les critères identifiables pour les compétences mobiliser dans la situation ?	
1 étoile	Mots-clés: <i>Collaborer, Coopérer, Exprimer, Mobiliser</i> Ce badge atteste que sa ou son porteur a développé la compétence "Travailler en équipe" lors d'un atelier collaboratif : Émergence d'une idée de projet entrepreneurial ou un atelier Design Thinking proposé par la mission Entrepreneuriat.
2 étoiles	Ce badge atteste que sa ou son porteur a développé la compétence "Travailler en équipe" lors d'un atelier collaboratif au cours d'un marathon créatif comme "Les Foulées Créatives" ou lors de l'initiation à la création de projet à impacts "Symbiose" présenté devant des professionnel.le.s, proposé par la mission Entrepreneuriat.
3 étoiles	Ce badge atteste que sa ou son porteur a développé la compétence "Travailler en équipe" lors d'un atelier collaboratif comme celui d' "Émergence d'idées" ou "Design Thinking" ET également au cours d'un marathon créatif comme "Les Foulées Créatives" ou lors de l'initiation à la création de projet à impacts "Symbiose" présenté devant des professionnel.le.s, proposé par la mission Entrepreneuriat.

Lien vers le formulaire de demande de badge - Plateforme Open Badge Factory

1 étoile	https://openbadgefactory.com/c/earnablebadge/QQ25D1aC5ZaCB/apply
2 étoiles	https://openbadgefactory.com/c/earnablebadge/QR90LSaLV5a1X9/apply
3 étoiles	https://openbadgefactory.com/c/earnablebadge/QR90NXaLV5a1XD/apply

Qui est reconnu ?
Étudiant ayant participé à des actions de la mission entrepreneuriat

Quel nom ?	Quel visuel ?
Travailler en équipe pluridisciplinaire	

Qui reconnaît ?
Mission entrepreneuriat

Qui endosse ?
Carene, In Extenso, Nantes Métropole, @compléter

Quels preuves que peuvent apporter les étudiants ?

1 étoile	Condition(s) d'attribution : Avoir participé à un atelier de construction en équipe "Émergence d'idées" ou "Design Thinking" (à ajouter dans le badge) et en faire la preuve par : une fiche d'autoévaluation, une vidéo, une fiche idéation, un
2 étoiles	Condition(s) d'attribution : Avoir participé à un dispositif de construction en équipe lors d'un marathon créatif comme "Les Foulées Créatives" ou lors de l'initiation à la création de projet à impacts "Symbiose" (à ajouter dans le badge) et en faire la preuve par : une fiche d'autoévaluation, une vidéo, une fiche idéation, un support de présentation,...
3 étoiles	Condition(s) d'attribution : Avoir participé à 2 dispositifs de construction en équipe : - "Émergence d'idées" ou "Design Thinking" - ET lors d'un marathon créatif comme "Les Foulées Créatives" ou lors de l'initiation à la création de projet à impacts "Symbiose" (à ajouter dans le badge) et en faire la preuve par : une fiche d'autoévaluation, une vidéo, une fiche idéation, un support de présentation,...

Annexe 7 - Exemple de formulaire de demande de badge



ANIMER DES VISITES EN BIBLIOTHÈQUE



Université de Nantes
webmaster@univ-nantes.fr

Mots-clés: Animation, Bibliothèque, BU, Visite

Ce badge atteste que l'étudiant a développé les compétences suivantes :

- Animer un groupe
- Communiquer à l'oral
- Agir en équipe

Animer un groupe - Accueillir et gérer le groupe - Gérer le temps de visite imparti - S'adapter aux conditions propres à chaque visite

Communiquer à l'oral - Adapter sa prise de parole en public - Restituer les informations pratiques, faire la démonstration d'outils, manipuler - Vérifier la compréhension du groupe en le questionnant

Agir en équipe - Agir au nom d'une institution - S'intégrer dans une équipe

Votre nom *

Votre adresse de courriel *

Mon prénom

Je suis étudiant.e en

- ☐ IUT/Deust/Licence/Licence professionnelle
☐ Master
☐ Mastère spécialisé
☐ Doctorat

Je demande à reconnaître mes compétences dans le dispositif "Animer des visites en bibliothèque"

Avec les preuves suivantes que je dépose
pour évaluation

Parcourir...

Aucun fichier sélectionné.

Taille maximum du fichier 10 MO

Je dépose d'autres preuves

Parcourir...

Aucun fichier sélectionné.

Taille maximum du fichier 10 MO

Je dépose d'autres preuves

Parcourir...

Aucun fichier sélectionné.

Taille maximum du fichier 10 MO

Je souhaite faire un commentaire à
destination des évaluateurs concernant
les preuves que je dépose